

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapai tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2010: 67).

Dalam mencapai kinerja, faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang tenaga kerja mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan manusia (tenaga kerja) dalam organisasi sangat penting. Karena kinerja yang dicapai pekerja akhirnya akan memperbaiki kontribusi terhadap kinerja organisasi.

Salah satu asset penting yang dimiliki organisasi dan memerlukan perhatian besar dari pihak manajemen adalah asset tenaga kerja, karena tenaga kerja dengan segala kemampuannya merupakan penggerak semua sumber daya



yang dimiliki organisasi. Meningkatkan dan menurunnya kinerja pekerja tergantung dari sumber daya manusia yang berada di dalamnya.

Demikian pula yang terjadi pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Pekanbaru, dimana Organisasi ini merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang pelayanan dan penanaman modal yang memberikan kontribusi pada masyarakat di Pekanbaru. Pekanbaru khususnya dan berkompetensi agar mampu terus berkembang dimasa depan. Keefektifan dan keefisienan dalam memanfaatkan sumber daya manusianya menjadi tuntutan agar dapat memenangkan persaingan. Oleh karena itu komitmen organisasi selayaknya mendapat perhatian serius dari organisasi tersebut. Karena melalui komitmen tersebut diharapkan pegawai mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapa-harapan tertentu. Hal ini akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. (Melayu, 2008: 48).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja dan komitmen organisasi. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan dalam menghormati perjanjian-perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. (Mangkunegara, 2009:68)

Realitanya banyak organisasi dalam perkembangannya mengalami problem yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah menjadikan keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, interdependensi, dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut. Misalnya pemogokan pegawai / karyawan, absensi yang tinggi dan tingkat turnover tidak terkendali. Semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai terhadap perusahaan. Ini dikarenakan rendahnya komitmen kerja dari pegawainya.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi organisasi ini karena pegawai yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang rendah pula. Kondisi pegawai seperti ini dengan komitmen yang rendah, pegawai tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan organisasi yang akhirnya organisasi tersebut akan kehilangan daya saing

Komitmen organisasi bertujuan untuk menguatkan kemauan pegawai dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Komitmen tidak hanya mengandung arti loyalitas tetapi juga melibatkan hubungan aktif pegawai dengan organisasi dimana pegawai memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk membantu organisasi dalam mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, Komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan suatu proses berkelanjutan dimana dimana seluruh pelaku berkaitan dengan organisasi mengekspresikan perhatiannya pada kepentingan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan mempunyai peranan yang positif terhadap

organisasi, dimana mereka memperlihatkan adanya keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan –tujuan organisasi serta bersedia untuk bekerja semaksimal mungkin bagi organisasi.

Pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru dalam pengamatan penulis masih memiliki disiplin yang secara umum yang terkesan belum begitu tinggi. Kondisi ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja. Gairah pegawai bekerja semakin menurun yang diakibatkan banyak pegawai yang terlambat masuk kerja. Jika keterlambatan pegawai masuk kerjasemakin tinggi dan kondisi ini dibiarkan terus terjadi maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu pegawai mengalamiketerlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dikarenakan terlambat masuk kerja. Dari kenyataan yang terjadi di Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru, maka pegawai yang terlambat dan tidak mau kerja maka terlambat menyelesaikan pekerjaannya dan bahkan mengakibatkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan pegawai lainnya.

Begitu juga di Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Kota Pekanbaru, untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karena disiplin kerja sangat menunjang kinerja pegawai. Untuk itulah agar dapat mengetahui dan seberapa besar pengaruh disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelas nya mengenai jumlah pegawai pada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 : Jumlah Pegawai Badan Pelayanan Terpadu Dan Penanaman Modal kota Pekanbaru, 2011-2015

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar
2011	58	2	1
2012	59	1	3
2013	57	4	1
2014	60	1	3
2015	58	2	0
2015	60		-

Sumber: Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru, 2016.

Dari tabel 1 dapat kita lihat jumlah pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal kota Pekanbaru, setiap tahun yang mengalami perubahan. Sedangkan untuk lebih jelasnya mengenai tingkat absensi pegawai pada Badan Pelayanan terpadu dan Penanaman Modal kota Pekanbaru, dapat dilihat dari Tabel berikut :

Tabel 1.2 : Absensi Pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru

Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi Tidak / Hadir/ Tahun		Terlambat		Cepat Pulang	
		Total	%	Total	%	Total	%
2011	58	12	20,68%	9	15,51%	5	3,54%
2012	59	10	16,94%	12	20,33%	4	2,42%
2013	57	18	31,57%	10	17,54%	2	1,05%
2014	60	21	35%	14	23,33%	0	0%
2015	58	26	44,82%	10	17,24%	0	0%

Sumber: Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru, 2016

Dari tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai Badan Pelayan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru masih berfluktuasi, seperti pada tahun 2011 total pegawai yang tidak hadir adalah 12 orang atau 20,68%, lambat masuk 9 orang atau 15,51%, cepat pulang 5 orang atau 3,54%, Tahun 2012 Terjadi penurunan Jumlah Pegawai yang tidak masuk yaitu 10 orang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau 16,94%, lambat masuk 12 orang atau 20,33%, cepat pulang 4 orang atau 2,42%. Akan tetapi tahun 2013 terjadi peningkatan jumlah pegawai yang tidak masuk sebesar 18 orang atau 31,57, lambat datang 10 orang atau 17,54%, cepat pulang 2 atau 1,05%, Pada tahun 2014 jumlah pegawai yang tidak masuk semakin meningkat yaitu 21 orang atau 35%, lambat datang 14 orang atau 23,33%, cepat pulang tidak ada atau 0%. Pada tahun 2015 jumlah pegawai yang tidak masuk semakin meningkat dari tahun sebelumnya yaitu 26 orang atau 44,82%, lambat datang 10 orang atau 17,24%, cepat pulang tidak ada atau 0%. Sedangkan data pekerjaan yang tuntas dapat kita lihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.3: Retribusi Izin Gangguan Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru

Tahun	Lancar	Menunggak	Tutup Usaha	Perubahan pimpinan	Jumlah
1	2	3	4	5	6
2011	964	3593	229	17	4557
2012	2005	4076	246	54	6080
2013	1148	2815	152	7	3963
2014	1234	2513	86	5	3747
2015	3194	0	15	1	3194

Sumber : Badan pelayanan terpadu dan penanaman modal kota Pekanbaru,2016

Dari tabel 3.1 diatas, dapat dilihat pekerjaan tahun 2011 pembayaran retribusi lancar sebesar 964, menunggak 3593, tutup usaha 229, terjadi perubahan pimpinan usaha 17, dan jumlah keseluruhan 4557. Pada tahun 2012 terjadi peningkatan pembayaran retribusi sebesar 2005, menunggak 4076, tutup usaha 246, dan perubahan pimpinan usaha 54, jumlah 6081. Pada tahun 2013 terjadi penurunan yang sangat signifikan dalam pembayaran retribusi lancar sebesar 1148, menunggak 2815, tutup usaha 152, perubahan pimpinan usaha 7, dan jumlah sebesar 3963. Pada tahun 2014 terjadi lagi penurunan pembayaran

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

retribusi lancar sebesar 1234, menunggak 2513, tutup usaha 86, perubahan pimpinan usaha 5, dengan jumlah 3747. Dan pada tahun 2015 terjadi peningkatan yang pada pembayaran retribusi sebesar 3149, menunggak 0, tutup usaha 15, perubahan pimpinan usaha 1 dan jumlah sebesar 3149.

Dengan menurunnya disiplin kerja pegawai, maka akan berdampak buruk pada kinerja pegawai, oleh karena itu Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru harus menanggulangi permasalahan tersebut. Salah satu penyebab terjadinya turunya kinerja pegawai adalah karena kurang disiplin pegawai dalam menjalankan tugas dan menaati peraturan yang ada. Kedisiplinan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian begitu pentingnya kedisiplinan kerja pegawai oleh pimpinan Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru. Sehingga tujuan dari pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis memilih dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Dalam sebuah penelitian, rumusan masalah merupakan hal yang terpenting. Hal ini diperlukan agar batasan masalah dapat menjadi jelas dan dapat dijadikan pedoman dalam melakukan sebuah penelitian. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru?
3. Apakah disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan Terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Perumusan masalah yang akan diteliti, maka dapat ditentukan tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pelayanan terpadu dan penanaman modal kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada pelayanan terpadu dan penanaman modal kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan terpadu dan penanaman modal kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian merupakan salah satu wadah yang baik untuk menerapkan segala teori dan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan ke dalam dunia praktek yang sesungguhnya. Terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia, hal ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang ada pada perusahaan atau organisasi dan dunia kerja yang akan dihadapi oleh penulis.

2. Bagi Perusahaan atau Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, Sehingga perusahaan akan mudah melakukan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi bagi akademisi untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang Sumber Daya Manusia, terutama dalam hal pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini pendahuluan ini terdiri dari hal-hal yang menjadi alasan yang melatar belakangi munculnya judul penelitian, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab telaah pustaka ini akan membahas tentang konsep konsep disiplin kerja, konsep komitmen organisasi, konsep kinerja pegawai, penelitian terdahulu, perspektif islam tentang disiplin, komitmen dan kinerja, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian ini berisikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat, visi dan misi perusahaan, dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi analisis disiplin kerja, analisis komitmen organisasi,

analisis kinerja pegawai, analisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini kesimpulan dan saran yang membahas mengenai kesimpulan terhadap analisis yang dapat diambil oleh penulis dan saran yang diberikan penulis untuk perusahaan sebagai objek penelitian terkait kesimpulan hasil

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.